

OCHRANA LIDSKÝCH PRÁV PŘED NEGATIVNÍMI NÁSLEDKY ČINNOSTI NADNÁRODNÍCH KORPORACÍ A FIREM: DILEMATA MEZINÁRODNÍHO SPOLEČENSTVÍ

DOI: 10.18267/j.aop.486

Ivana Machoňová Schellongová*

Abstract:

PROTECTION OF HUMAN RIGHTS AGAINST THE ADVERSE IMPACT OF TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND OTHER BUSINESS ENTERPRISES: DILEMMAS OF INTERNATIONAL COMMUNITY

There is no doubt about an impact of corporate and business operations on human rights, both positive and negative. Growing influence of corporations, power shift between business and states, as well as the complex nature of corporate governance and transnational operations require international regulations. International community undertook numerous initiatives, the most significant and recent being the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights [2011], embraced by States, corporations and civil society as a “milestone” in business and human rights agenda. While being a useful comprehensive set of guidelines, Principles are lacking the legally binding force and any monitoring or complaints mechanism. Therefore, there are growing calls for a legally binding treaty to stipulate clearly human rights obligations of States/businesses vis-à-vis human rights and fill the protection gap for victims of corporate abuses. A newly established working group by the Human Rights Council has started to negotiate terms of reference of such a treaty in June 2015. However, meaningful negotiations are threatened by many factors, including the negative approach of US, EU and other developed States along with the corporate sector advocating for stronger implementation of Principles instead. This article aims to describe efforts of international community to prevent and eliminate a negative impact of corporate activities on human rights. It shows different approaches and highlights some challenges and dilemmas. It concludes that parallel efforts should be undertaken - to implement the Principles and to negotiate an international treaty – in order to improve protection against an adverse impact of corporate operations on human rights. As for the Czech Republic, it is suggested to embark on the elaboration of the National Action Plan, thus providing for an opportunity to discuss implementation of the Principles among all the relevant stakeholders.

Keywords: human rights, transnational corporations and business enterprises, international community

JEL Classification: K330

* Úřad Vysokého komisaře OSN pro lidská práva, odbor mezinárodních smluv, Ženeva (email: iva_schellongova@hotmail.com).

Úvod

Společenské očekávání vůči korporacím a firmám se v posledních letech významně změnilo. Pokud v roce 1970 mohl profesor Milton Friedman argumentovat, že v tržní ekonomice je jedinou společenskou odpovědností firem zvyšování zisku [Friedman, 1970], pak dnes – o padesát let později – by tento argument již jednoznačně neuspěl. V poměru moci mezi byznysem a státy došlo během posledních pár desítek let k značnému posunu – zisky některých nadnárodních korporací převyšují hrubý domácí produkt zemí, v nichž tyto působí. Soukromé firmy poskytují služby, které byly dříve výhradní doménou států. Narůstajícímu vlivu a moci korporací ve společnosti by měla odpovídat i míra jejich odpovědnosti. Proto dnes mezi mnohými korporátními manažery, investory, představiteli států, mezinárodních organizací i akademiky panuje přesvědčení, že odpovědnost firem přesahuje pouhé hromadění zisku a zahrnuje též společenskou odpovědnost. Nikde není tato otázka natolik aktuální jako v oblasti lidských práv.

Cílem této práce je podat přehled o snahách mezinárodního společenství omezit negativní vliv činností korporací a firem na lidská práva. Článek se věnuje jak dobrovolným iniciativám, tak snahám o sjednání právně závazného instrumentu na poli OSN. Těžištěm článku jsou *Principy OSN týkající se firem a lidských práv* (dále jen *Principy*), připravené profesorem Harvardské univerzity Johnem Ruggiem a schválené v roce 2011 Radou OSN pro lidská práva za všeobecné podpory vlád a korporátního sektoru. Poznatky zde uvedené jsou autentické – vychází z mezinárodních jednání OSN a dalších mezinárodních organizací, kterých se autorka řadu let účastnila.

Otázka jak zajistit, aby v důsledku operací korporací a firem nedocházelo k porušování lidských práv, se těší zájmu nejen předních právníků a politiků, ale též řady ekonomů. Jak uvedl v této souvislosti ekonom Joseph Stiglitz na Fóru lidských práv a byznysu v prosinci 2013 v Ženevě: „Ekonomické teorie již objasnily, že nelze spoléhat pouze na prosazování vlastního zájmu a zkušenosti posledních let tento názor potvrdily. Potřebujeme silnější normy, jasnější pravidla pro pochopení, co je přijatelné a co již ne, a silnější zákony a regulační opatření proto, aby ti, kdo nejednají v souladu s normami, byli pohnáni k odpovědnosti“ [Stiglitz, 2013, s. 5].

1. Vliv korporátních a firemních operací na lidská práva

Je nesporné, že působení firem a korporací ovlivňuje požívání lidských práv – pozitivně i negativně. Firmy sice vytvářejí pracovní příležitosti, někdy však za podmínek vedoucích ke zneužívání. Rovněž budují infrastrukturu, občas ovšem za použití korupce. Také jsou nositeli inovace, která ale v některých případech vede ke škodám na životním prostředí, na něž doplácí místní komunity [Jungk, 2015].

Korporátní skandály týkající se porušování lidských práv, například pracovní podmínky vedoucí k sebevraždám ve firmě Foxconn Technology, hlavního dodavatele Apple Inc. (2010), spolupráce Yahoo s vládou při cenzuře internetu v Číně (2006), persekuce a násilí vůči komunitě Ogoni v souvislosti s těžařskou činností firmy Shell v Nigérii (1994), dětská práce v dodavatelských firmách společnosti Nike (1994) či smrt tisíců lidí a vážné zdravotní důsledky pro další desetitisíce osob v souvislosti s únikem methyly isokyanidu a dalších chemikálií z továrny na pesticidy Union Carbide India Ltd. ve městě Bhopal v Indii (1984), nejenže šokovaly veřejnost, ale též poukázaly na nutnost vymezení globálního rámce odpovědnosti pro korporátní operace.

Nutnost mezinárodní regulace a spolupráce je dána též skutečností, že komplexní struktura a působení nadnárodních společností přesahuje hranice a jurisdikci jednoho státu. Státy, v nichž korporace působí, nemají vždy adekvátní právní rámec či kapacitu plnění standardů vyžadovat. Jejich nečinnost v tomto směru je často vědomá, vedená snahou neztratit zahraniční investory. Státy, v nichž korporace sídlí, mohou být zdrženlivé vůči regulaci činnosti svých firem v zahraničí z obavy, že by tyto firmy ztratily investiční příležitosti či přesunuly centrálu do jiné země. Kromě toho chrání korporace investiční smlouvy, které umožňují zahraničním investorům zahájit arbitráž proti státům, kde působí, a to i v případech rozporu s legislativou týkající se sociálních a environmentálních standardů.

Dle informací londýnského Centra pro byznys a lidská práva [Centrum, 2015], které monitoruje korporátní porušování lidských práv, se stížnosti na porušení lidských práv firmami týkají zejména pracovních práv (práva na práci, práva na spravedlivou odměnu, práva na bezpečné pracovní prostředí, práva na rovnou odměnu za práci, sdružovací práva, zákazu diskriminace, zákazu dětské, otrocké či nucené práce), ale též jiných práv (práva na zdraví, práva na osobní bezpečnost, práva na přiměřený standard bydlení). Korporátní činností tedy může být dotčena široká škála lidských práv. Oběti porušení těchto práv dle Centra zahrnovaly především zaměstnance (45 %), dále místní komunity (45 %) a spotřebitele (10 %). Regiony nejvíce dotčenými negativním vlivem činností korporací na lidská práva byly Asie (28 %), Afrika (22 %) a Latinská Amerika (18 %). Z průmyslových odvětví se nejvíce stížností týkalo těžebního průmyslu (28 %), spotřebního průmyslu (21 %) a farmaceutického průmyslu (12 %). Informace rovněž poukázaly na negativní symbiózu mezi nejzávažnějšími korporátními porušeními lidských práv a hostujícími zeměmi s relativně nízkým státním rozpočtem, probíhajícím ozbrojeným konfliktem a slabou nebo zkorumpovanou vládou a státní správou [Ruggie, 2013].

2. Snahy mezinárodního společenství

2.1 Právně závazné iniciativy

Za účelem ochrany práv před porušením v důsledku činnosti nadnárodních korporací se mezinárodní společenství dlouhodobě snaží o přijetí adekvátních standardů v této oblasti. Snahy na půdě OSN o sjednání právně závazného instrumentu, který by jednak vymezil právní závazky nadnárodních korporací či států a následně reguloval jejich činnost v oblasti lidských práv, doposud vždy selhaly. Poprvé v roce 1990, kdy byl po dvaceti letech negociací OSN odmítnut *Kodex chování pro nadnárodní korporace*. Následně v roce 2004, kdy tehdejší Komise OSN pro lidská práva (předchůdce dnešní Rady pro lidská práva) zamítla návrh *Norem o odpovědnosti nadnárodních společností a jiných podniků v oblasti lidských práv*, zpracovaný jí podřízeným expertním orgánem, tehdejší Podkomisí pro podporu a ochranu lidských práv. Hlavním důvodem byl negativní postoj rozvinutých zemí, za mohutného lobbingu korporací, k právní regulaci či mezinárodnímu monitorovacímu mechanismu. Dle jejich názoru byla právní regulace v této oblasti téměř výhradně věcí práva vnitrostátního a mezinárodní společenství mělo působit pouze v rámci dobrovolných iniciativ, šíření dobrých zkušeností a praxe.

Nicméně v loňském roce byla na základě iniciativy Ekvádoru Radou pro lidská práva zřízena mezivládní pracovní skupina, pověřená sjednáním nové mezinárodní smlouvy týkající se lidských práv a činnosti nadnárodních korporací a firem. Půjde tak o třetí

pokus v tomto směru. Činnost pracovní skupiny je od počátku komplikována několika problematickými faktory. Prvním je slabý politický mandát pracovní skupiny. Pracovní skupina je podporována především africkými zeměmi, přičemž členské státy EU a USA s jejím ustavením nesouhlasily a odmítají se jednání účastnit. Tradičně zastávají názor, že právní regulace je věcí práva vnitrostátního a v současné době upřednostňují soustředit úsilí na implementaci Principů přijatých v roce 2011 Radou OSN pro lidská práva (viz níže) před dalšími negociacemi. Druhým problematickým faktorem je nejasný rozsah mandátu pracovní skupiny v současné podobě aspirující na sjednání souhrnné mezinárodní smlouvy v oblasti byznysu a lidských práv, což může v konečném důsledku vést spíše k roztržštění a oslabení standardů. Problematickou je rovněž skutečnost, že mandát se zaměřuje pouze na nadnárodní korporace a vylučuje z budoucí smlouvy ostatní podniky. Toto je v rozporu s dlouhodobou praxí OSN požadující plnění lidskoprávních standardů po všech firmách, neboť i podniky, jejichž činnost nepřesahuje hranice jednoho státu, mohou mít značný negativní vliv na lidská práva.

2.2 Dobrovolné iniciativy

Rozvinuté země, jakož i korporátní sektor, dlouhodobě upřednostňují dobrovolné iniciativy a seberegulaci, prostřednictvím kodexů chování a podobných nástrojů. Mezinárodní společenství proto přijalo řadu standardů dobrovolného charakteru, tedy nestanovujících právně vymahatelné závazky, jako například *Směrnice Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) pro nadnárodní podniky* (dále jen *Směrnice*) [OECD 2011] či *Tripartitní deklaraci zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice* (dále jen *Tripartitní deklarace*) [ILO 2000]. *Směrnice* OECD představují doporučení vlád nadnárodním podnikům operujícím na jejich území a území přidružených států v oblasti lidských práv, průmyslových vztahů, životního prostředí, potírání korupce, ochrany spotřebitelů, vědy a technologií, soutěže a zdanění. Jejich plnění je podporováno tzv. Národními kontaktními místy, která nejen napomáhají podnikům v plnění směrnic, ale též slouží jako mediální a konsiliační platforma pro případné nejasnosti ohledně plnění. *Tripartitní deklarace* zahrnuje přehled standardů v oblasti mezinárodního pracovního práva a lidských práv, které mají nadnárodní společnosti respektovat, jakož i doporučení týkající se zvyšování pracovních příležitostí a zvyšování standardů, používání technologií napomáhajících zaměstnanosti, rovnosti příležitostí a zákazu diskriminace či jistoty zaměstnání. Instrument neobsahuje stížnostní či monitorovací mechanismus.

3. Globální kompakt OSN

V roce 1999 byl v rámci OSN za podpory padesáti významných korporací založen *Globální kompakt OSN*, jakožto „lidská tvář globálního trhu“ [WEF, 1999]. *Globální kompakt* je dobrovolná platforma založená na deseti principech zahrnujících lidská práva, pracovní standardy, ochranu životního prostředí a boj proti korupci. Nadnárodní společnosti a firmy, které se k této iniciativě připojí, souhlasí s dodržováním deseti principů a předpokládá se, že tyto integrují do své firemní strategie a rozhodovacích procesů. V roce 2013 měl *Globální kompakt* přes 10 000 korporátních či firemních členů ze 145 zemí světa [United Nations, 2015] a představoval tak největší dobrovolnou korporátní iniciativu na světě [United Nations, 2012].

První dva principy *Globálního kompaktu* se týkají lidských práv. Dle prvního principu mají podniky „podporovat a respektovat ochranu mezinárodně vyhlášených lidských práv“ a podle druhého principu mají zajistit, že „se nepodílí na porušování lidských práv“.

Pokud jde o interpretaci prvního principu, odkazuje *Globální kompakt* na tzv. *sféru vlivu*, v níž mají podniky podporovat a respektovat lidská práva. Sféra vlivu je nejsilnější v podniku samotném, kde podnik vykonává největší kontrolu, a slabne směrem k dodavatelskému řetězci a komunitě. V rámci podniku tak mají firmy zajistit bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo sdružování, zákaz diskriminace v personálních otázkách, zákaz nucené a dětské práce a právo na zdraví, vzdělávání a bydlení. Vůči komunitě pak mají podniky předcházet nucenému přesídlení obyvatel, chránit zdroje živobytí místní populace a přispívat k veřejné diskusi.

Pokud jde o druhý princip, tedy závazek *nepodílet se na porušování lidských práv*, pracuje *Globální kompakt* se třemi typy eventuální spoluúčasti podniků na takovémto porušování – přímé, benefiční a tiché.

- a) *Přímá účast* je vědomé napomáhání státu v porušování lidských práv. Příkladem může být účast firmy na nuceném přesídlení obyvatelstva v souvislosti s podnikatelskými záměry podniku.
- b) *Benefiční účast* vzniká, když podnik přímo profituje v souvislosti s porušováním lidských práv spáchaných jiným subjektem. Například může jít o potlačení pokojné demonstrace proti operacím podniku nebo použití represivních opatření při střežení objektu podniku.
- c) *Za tichou účast* bývá považována situace, kdy podnik přihlíží porušování lidských práv v oblasti, kde má vliv, aniž by na takovéto porušení upozornil příslušné úřady. Například jde o situaci diskriminačních předpisů a praxe v oblasti pracovního práva z důvodu etnicity či pohlaví.

Globální kompakt plní roli platformy k výměně zkušeností, informací a podpory partnerství mezi soukromým sektorem, nevládními organizacemi a OSN. Jeho význam je spíše vzdělávací, jelikož poskytuje řadu nástrojů a návodů ohledně implementace lidskoprávních standardů do politiky a operací korporací a firem. Ani *Globální kompakt* nedisponuje monitorovacím mechanismem, který by hodnotil plnění deseti principů korporacemi a firmami. Firmy jsou pouze povinny uvést kroky, které učinily za účelem jejich plnění, ve svých výročních zprávách. Korporace si totiž od počátku kladly absenci monitorovacího mechanismu za podmínku své účasti v *Globálním kompaktu* [Cattai, 2000].

4. Principy OSN týkající se firem a lidských práv

Za průlomový instrument vymezující odpovědnost byznysu v oblasti lidských práv jsou považovány *Principy OSN týkající se firem a lidských práv* [Report, 2011]. *Principy* byly schválené v roce 2011 Radou pro lidská práva na základě návrhu profesora Harvardské univerzity Johna Ruggiho, v té době zvláštního zmocněnce generálního tajemníka OSN pro danou otázku. *Principy* byly jednomyslně přijaty nejen všemi státy, ale též uvítány korporátním sektorem, a pro svůj význam označeny za „*Všeobecnou deklaraci lidských práv pro byznys*“ [Braybrooks, 2011]. Přijetí *Principů* předcházely rozsáhlé několikaleté konzultace zahrnující vlády, nevládní sektor, firmy, sdružení firem (například obchodní komory či Mezinárodní organizaci zaměstnavatelů), akademiky a experty.

4.1 Povaha Principů

Principy nestanovují nové závazky států či korporací. Jejich hodnota spočívá v tom, že vyjasňují a shrnují již existující závazky týkající se povinnosti států chránit lidská práva v souvislosti s korporátní činností, povinnost *korporací a firem lidská práva dodržovat* a povinnost obou *poskytnout odškodnění* obětem případných porušení. Korporace a firmy tak mají respektovat lidská práva kdekoli operují, tedy i ve státech s nedostatečnou právní regulací či v konfliktních oblastech, a podílet se na odstranění případných porušení a odškodnění obětí. Prostřednictvím přijetí *Principů* vymezilo mezinárodní společenství stávající *společenské očekávání vůči korporacím a firmám* a jejich *společensky odpovědnou roli v moderní společnosti*. *Principy* se vztahují na všechny státy a všechny firmy, nadnárodní i národní, bez ohledu na jejich velikost, sektor, místo působení, vlastnictví a strukturu.

Principy jako takové nejsou právně závazným instrumentem, mezinárodní smlouvou. Současné však řada jejich ustanovení kopíruje právně závazné standardy současného mezinárodního práva. *Principy* tedy představují „smart-mix“ právně závazných a dobrovolných ustanovení, a tím se snaží překonat dosavadní dichotomii mezi zastánci právně závazných a dobrovolných regulačních opatření.

4.2 Obsah Principů

Prvním principem je *povinnost států chránit lidská práva* proti porušení ze strany firem na jejich území nebo v rámci jejich jurisdikce. Tato povinnost zahrnuje přijetí kroků k prevenci, vyšetřování, potrestání a nápravě takovýchto porušení prostřednictvím účinných politických, legislativních a regulačních opatření, jakož i zajištění soudní ochrany.

Druhým principem je *povinnost států jasně stanovit požadavky na respektování lidských práv v činnosti všech firem* působících na jejich území či v rámci jejich jurisdikce. Příkladem může být třeba požadavek vůči domovské společnosti, aby podávala zprávy o globálních operacích celé firmy či plnění standardů požadovaných institucemi podporujícími zahraniční investice. Státy nemají automaticky předpokládat, že firmy upřednostňují či získávají prospěch z nečinnosti státu, tedy že preferují absenci pravidel či regulačních opatření. Státy mají naopak zvážit soubor opatření, zahrnující opatření vnitrostátní i mezinárodní, povinná i dobrovolná, za účelem podpory respektování lidských práv firmami.

Oblasti, v nichž probíhá ozbrojený konflikt, představují pro firmy zvýšené riziko porušování lidských práv. Státy, na jejichž území konflikt probíhá, nejsou často schopny zajistit respektování lidských práv nebo se na jejich porušování dokonce podílejí. Proto by domovské státy, v nichž firmy sídlí, měly tyto podniky obeznámit s možnými riziky operací v zemích, kde probíhá či probíhal ozbrojený konflikt. Státy by těmto firmám měly rovněž poskytnout pomoc při posouzení a adresování případných rizik negativního vlivu na lidská práva a za tímto účelem podporovat úzkou spolupráci mezi agenturami rozvojové spolupráce, ministerstvy zahraničních věcí a průmyslu, exportními finančními institucemi a zastupitelskými úřady.

Třetím principem je *povinnost firem respektovat lidská práva* zahrnující jak povinnost předcházet porušení lidských práv, tak i povinnost odstranit důsledky negativního vlivu na lidská práva, na němž se firmy podílely. Tato povinnost není formulována jako

právní závazek, nýbrž jako očekávaný standard chování firem a existuje nezávisle na vůli či schopnosti států, v nichž firmy působí, dodržovat své lidskoprávní závazky. Prostředky, kterými firmy tuto povinnost plní jsou proporcionální k různým faktorům, například velikosti firmy. Přestože menší firmy mají oproti velkým korporacím menší kapacitu a neformální manažerské struktury, mohou mít i takovéto malé firmy negativní dopad na lidská práva, přičemž závažnost jejich negativního dopadu je posuzována na základě jeho rozsahu a míry napravitelnosti.

Prvním krokem, který by firmy měly učinit, je dle *Principů* „politické vyjádření“ (*political statement*) schválené na nejvyšší úrovni firmy. Takovéto vyjádření či stanovisko by mělo být zpracované na základě relevantní interní a externí expertízy. Vyjádření by mělo jasně stanovit očekávání firmy vůči zaměstnancům, obchodním partnerům a třetím stranám spojeným s fungováním firmy. Rovněž by mělo být veřejně dostupné a mělo by se promítat v operačních principech a postupech celé firmy.

Dalším důležitým elementem *Principů* je tzv. povinná péče (*due diligence*), kterou jsou firmy povinny vykonávat za účelem předcházení a zmírnění negativního vlivu své činnosti na lidská práva. Firmy mají pravidelně hodnotit aktuální a potenciální dopad své činnosti na lidská práva. Povinná péče má zahrnovat posouzení negativního dopadu na lidská práva, který může firma způsobit nebo k němuž může svou činností přispět, či který může přímo souviset s jejími operacemi, produkty a službami, nebo jejími obchodními vztahy. Povinná péče se liší v závislosti na velikosti firmy, lidskoprávních rizicích, povaze a obsahu firemních operací. Povinná péče firmám umožní předcházet případným právním postihům, jelikož pomůže identifikovat rizika a vyhnout se tak případnému porušování či účasti na porušování lidských práv.

V rámci provádění povinné péče by firmy měly rovněž uskutečnit následující kroky:

- a) vypracovat interní a/nebo nezávislou externí lidskoprávní expertízu týkající se vlivu činnosti firmy na lidská práva;
- b) konzultovat dopad činnosti firmy na lidská práva s potenciálními dotčenými skupinami (například obyvateli na území, kde má firma působit);
- c) zajistit, aby odpovědnost za lidskoprávní dopad firemních aktivit byla svěřena do rukou dostatečně vysoce postaveného pracovníka/týmu v rámci struktury firmy a aby jí byla věnována přiměřená pozornost a prostředky;
- d) zahájit monitoring plnění lidskoprávní politiky firmy;
- e) v případě porušení ze strany firmy zajistit nápravu prostřednictvím legitimních procesů.

Jelikož i přes přijetí veškerých opatření může dojít k porušení lidských práv v důsledku činnosti korporací či firem, stanoví *Principy* explicitně *povinnost států zajistit obětem těchto porušení nápravu*. Státy jsou tedy povinny přijmout legislativní, správní, soudní a jiná opatření za účelem zajištění přístupu obětí ke spravedlivému zadostiučinění. Zadostiučinění může zahrnovat restituci, rehabilitaci, omluvu, finanční či jinou kompenzaci, sankce pro pachatele. Mechanismy nápravy poskytované státem mohou být soudní (soudy, pracovněprávní tribunály) či správní (národní lidskoprávní instituce, ombudsman, národní kontaktní místa). *Principy* rovněž doporučují firmám vytvoření operativních mechanismů nápravy na úrovni firmy, které by umožnily rychlou identifikaci problému a nalezení operativního řešení, poskytnutí nápravy a rovněž prevenci podobných porušení v budoucnu. Veškeré mechanismy nápravy, státní i nestátní, by měly být legitimní,

přístupné, předvídatelné, transparentní a rovné pokud jde o přístup poškozených k informacím, poradenství a expertíze nezbytné k účasti v řízení v rámci těchto mechanismů.

Principy neobsahují žádný monitorovací či stížnostní mechanismus. Následný mezinárodní mechanismus představuje expertní pracovní skupina, která napomáhá šíření *Principů*, výměně dobrých zkušeností ohledně jejich implementace a dialogu s dotčenými aktéry. Pracovní skupina přijala například vodítko pro vypracování národních plánů činnosti za účelem implementace *Principů* [United Nations, 2014]. Rovněž vzniklo Fórum lidských práv a byznysu [Forum on Business and Human Rights, 2015], jehož cílem je diskutovat trendy a výzvy v implementaci *Principů* a podporovat dialog a spolupráci.

4.3 Implementace Principů

4.3.1 Státy

Pokud jde o implementaci *Principů* na národní úrovni, některé státy tak učinily prostřednictvím přijetí plánu činnosti, například Velká Británie (2013), Nizozemí (2013), Itálie (2014), Dánsko (2014), Španělsko (2014), Finsko (2014) či Litva (2015). V září 2014 oznámil americký prezident Obama, že USA vypracují národní plán činnosti pro odpovědné chování firem, v němž se odrazí *Principy* OSN týkající se firem a lidských práv. Některé státy přijímají směrnice, v nichž jsou *Principy* obsaženy, pro specifické sektory. Například v říjnu 2014 Ministerstvo obchodu Číny přijalo směrnice pro firmy operující v zahraničí v oblasti těžby a obchodu s minerály [Guidelines, 2014]. Státy rovněž implementují *Principy* v rámci aktivit národních kontaktních míst či přijetím právních a politických opatření. Je však nutno přiznat, že většina států doposud není vnitrostátně aktivní, a to i přes aktivní účast na příslušných diplomatických jednáních ohledně byznysu a lidských práv v Radě pro lidská práva v Ženevě.

Dle výzkumu *Chatham House* je dosavadní praxe států v oblasti implementace *Principů* nedostačující [Ford, 2015]. Činnost států v této oblasti je přitom klíčová, protože bez jejich podpory nebude většina firem schopna přenést *Principy* do své praxe – ať už v důsledku jejich neznalosti, nepochopení, nedostatku kapacit nebo motivace.

4.3.2 Mezinárodní organizace

Na mezinárodní úrovni převzala *Principy* do své činnosti řada mezinárodních a regionálních organizací. Evropská unie v rámci korporátní společenské odpovědnosti prostřednictvím Evropské komise vypracovala specifické směrnice pro různá průmyslová odvětví, obsahující základní komponenty *Principů*. Mezinárodní finanční korporace (MFK) zahrnula základní koncepty *Principů* do revize *Udržitelného rámce (Sustainability Framework)*, včetně odpovědnosti klientů MFK respektovat lidská práva a provádět povinnou péči, aby nedošlo k negativnímu vlivu na lidská práva. Mezinárodní organizace pro standardizaci vypracovala nové ISO 26000 týkající se korporátní společenské odpovědnosti zahrnující lidskoprávní kapitulu obsahující *Principy* [ISO, 2010]. OECD na základě *Principů* revidovala *Směrnice*, do nichž zahrnula lidskoprávní kapitulu [Směrnice OECD, 2011, s. 21]. *Principy* rovněž převzala Africká unie, Organizace amerických států, Mezinárodní advokátní asociace, Americká advokátní asociace, Britská právní asociace a další.

Obecně lze sledovat trend většího zájmu a ochoty promítnout lidskoprávní standardy do své činnosti ze strany mezinárodních obchodních a ekonomických organizací. Svědčí

o tom nejen výše uvedené kroky MFK, ale též například projev bývalého generálního ředitele Světové obchodní organizace (WTO) na Fóru lidských práv a byznysu v prosinci 2014, kdy tento argumentoval ve prospěch integrace práv obsažených ve smlouvách Mezinárodní organizace práce do dohod WTO.

4.3.3 Nadnárodní korporace a firmy

Týdeník *The Economist* zveřejnil v březnu tohoto roku výsledky studie zaměřené na implementaci *Principů* korporacemi [The Economist, 2015]. V této souvislosti se dotazoval 853 seniorních korporátních manažerů. Dle jejich názoru jsou si korporace v současnosti vědomy své odpovědnosti respektovat lidská práva, nicméně tuto odpovědnost stále nedokáží přenést do praxe. Zatímco 83 % dotázaných firem považuje korporace za důležité aktéry v oblasti lidských práv, pouze 22 % vypracovalo k této otázce vlastní oficiální stanovisko (*policy statement*). Firmy se teprve učí porozumět své odpovědnosti v oblasti lidských práv. Hlavní překážku pro ně představuje nedostatečné pochopení obsahu jejich odpovědnosti v této oblasti (30 %), nedostatek zdrojů (27 %) a nedostatečné vzdělání zaměstnanců v tomto směru (25 %). Mezi hlavní důvody, proč firmy usilují o odpovědné chování v oblasti lidských práv, je snaha o etické chování, dobré vztahy se zaměstnanci a vytvoření udržitelného vztahu s místními komunitami. Předcházení právním a finančním rizikům bylo zmíněno spíše sekundárně.

Obecně lze tvrdit, že implementaci *Principů*, tedy zařazení lidských práv a zejména *povinné péče* do své politiky a praxe, věnují pozornost zejména velké nadnárodní korporace. Jimi přijatá opatření pak mohou mít vliv na menší firmy v rámci dodavatelského řetězce korporací.

5. Závěr

Je nepochybné, že se agendě „byznysu a lidských práv“ dostává stále větší pozornosti ze strany států, mezinárodního společenství i korporátního sektoru. K tomu přispívá též zájem občanské společnosti a médií o tuto problematiku, jakož i sílící hlas obětí korporátních porušování lidských práv. Oblastmi, na něž bude v následujících letech upřena největší pozornost, jsou tzv. konfliktní minerály¹; zdraví a bezpečnost v oděvním průmyslu; ochrana soukromí a svobody vyjadřování v sektoru digitálních médií; dětská a nucená práce v globálním dodavatelském řetězci [WEF, 2014]. Další sledované oblasti budou zahrnovat klimatické změny, znečištění a poškození životního prostředí a „daňovou spravedlnost“ a její vliv na lidská práva ze strany byznysu [Ford, 2015].

Přes rozdílné názory na to, jak nejlépe porušování lidských práv předcházet a zabránit, se všichni dotčení aktéři shodují na nutnosti spolupráce a kombinace různých druhů opatření. Firem, které skutečně zohledňují lidskoprávní dopady své činnosti ve svých strategiích a managementu rizik, je ovšem stále pomálu. Většina podniků postrádá příslušné povědomí a znalosti, kapacitu a incentivy k takovýmto krokům. Je tedy rozhodně potřeba zvyšovat povědomí firem a podporovat etiku podnikání tak, aby podnikatelské klima bylo transformováno k dobrovolnému přijetí principů fungování firem respektujících lidská

1 Jako „konfliktní“ jsou označovány minerály (tantal používaný při výrobě mobilních telefonů, cín, z něhož se vyrábějí plechovky, wolfram a zlato) pocházející ze zemí, v nichž probíhá ozbrojený konflikt nebo kde dochází k masivnímu porušování lidských práv. Nejtypičtějším příkladem je Demokratická republika Kongo. Dále viz např. <http://www.sourceintelligence.com/what-are-conflict-minerals/>.

práva jak zaměstnanců, tak veškerých dalších skupin, na něž má či může mít činnost firmy dopad.

Taktéž je zjevné, že seberegulace firem prostřednictvím kodexu chování sama o sobě nedostačuje. Právní regulace je na místě, přičemž se zdá, že národní právní režimy nejsou schopny pokrýt všechny oblasti, které může naopak komplementárně řešit právo mezinárodní. Přestože *Principy* představují užitečný instrument a státy i firmy by se měly věnovat jejich implementaci, jedná se pouze o právně nezávazná doporučení, která například obětem porušení neumožňují snadnější přístup k odškodnění. Navíc frustrace z jejich nedostatečné implementace jsou jedním z důvodů volání po silnější ochraně.

Proto sílí hlasy po přijetí právně závazné smlouvy, která by jasně vymezila odpovědnost států/firem v oblasti porušování lidských práv, stanovila pravidla mezinárodní spolupráce a usnadnila přístup obětí ke spravedlivému zadostiučinění. Jedním z argumentů je též, že přijetí mezinárodních standardů může napomoci silnější vnitrostátní ochraně. Nejúčinnějším postupem z hlediska posílení ochrany lidských práv se proto jeví paralelní úsilí oběma směry – směrem k implementaci *Principů*, jakož i sjednávání smysluplné mezinárodní smlouvy. Posun tímto směrem však předpokládá změnu rigidních postojů obou „táborů“, nalezení konsensu ohledně mandátu pracovní skupiny Rady pro lidská práva, zejména shodu na zaměření budoucího instrumentu, a v neposlední řadě účast klíčových hráčů (EU a USA) na jejich jednáních.

Současně by však státy, včetně České republiky, měly pracovat na implementaci *Principů* mimo jiné prostřednictvím vypracování a aplikace národních plánů činnosti. Takovýto počin by mohl být příležitostí k diskusi mezi všemi dotčenými aktéry (veřejnou správou, korporátním sektorem a firmami, občanskou společností a akademickou sférou) ohledně mezer, potřeb, standardů a zlepšení spolupráce, jež by vedla k zamezení negativního dopadu působení korporací a firem na lidská práva.

Literatura:

- BRAYBROOKS, A., 2011. Why 2011 Was a Landmark Year for Business and Human Rights [online]. [cit. 2.5.2015]. *Guardian*. December 16, 2011. Dostupné z: <http://www.theguardian.com/sustainable-business/human-rights-business>.
- CATTAUI, M. L., 2000. Yes to Annan's Global Compact if It Isn't Licence to Meddle [online]. [cit. 2.5.2015]. *International Herald Tribune* 26.7.2000. Dostupné z: <http://www.nytimes.com/2000/07/26/opinion/26iht-edmaria.2.t.html>.
- CENTRUM PRO BYZNYS A LIDSKÁ PRÁVA. <http://business-humanrights.org/>.
- FORD, J., 2015. Byznys a lidská práva: nové výzvy vůči konsensu a koherenci [online]. [cit. 3.5.2015]. *Chatham House*. https://www.chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/field/field_document/20150226BusinessHumanRightsFord.pdf.
- FORUM ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, 2015. <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx>.
- FRIEDMAN, M., 1970. The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine*. September 13, 1970. Dostupné z: <http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html>.
- GUIDELINES FOR SOCIAL RESPONSIBILITY IN OUTBOUND MINING INVESTMENTS, 2014. Ministry of Commerce. Chamber of Commerce for Metals, Minerals and Chemicals [online].

- [cit. 2.5.2015]. Dostupné z: https://www.emm-network.org/wp-content/uploads/2015/03/Guidelines_for_Social_Responsibility_in_Outbound_Mining_Investments.pdf.
- JUNGK, M., 2015. Pracovní skupina OSN pro byznys a lidská práva. Vystoupení v Radě ministrů Rady Evropy 15.2.2015 [online]. [cit. 3.5.2015]. Dostupné z: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/StatementCoE12Feb2015.pdf>.
- LAMY, P., 2014. Projev na Fóru byznysu a lidských práv 3.12.2014 [online]. [cit. 2.5.2015]. Dostupné z: <http://webtv.un.org/meetings-events/human-rights-council/forum-on-business-and-human-rights/watch/strengthening-the-links-between-the-global-economic-architecture-and-the-business-and-human-rights-agenda-forum-on-business-and-human-rights-2014/3925401979001>.
- ILO, 2000. Tripartitní deklarace zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice, ILO Information System on International Labour Standards [online]. [cit. 2.5.2015]. Dostupné z: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm.
- ISO, 2010. ISO 26000: 2010 – Social responsibility [online]. [cit. 2.5.2015]. Dostupné z: <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm?=>.
- REPORT, 2011. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie: Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations „Protect, Respect and Remedy“ Framework [A/HRC/17/31, online]. [cit. 2.5.2015]. Dostupné z: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G11/121/90/PDF/G1112190.pdf?OpenElement>.
- RUGGIE, J. G., 2013. *Just Business*. New York, London: W.W.Norton&Company.
- SMĚRNICE OECD, 2011. *Směrnice pro nadnárodní podniky* [online]. [cit. 2.5.2015]. OECD Publishing. Dostupné z: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>.
- STIGLITZ, J. E., 2015. Projev na Fóru byznysu a lidských práv 3.12.2015 [online]. [cit. 3.5.2015]. Dostupné z: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2013FBHRSUBmissions.aspx>.
- THE ECONOMIST, 2015. Cesta od Principů k praxi: současné výzvy pro firmy při respektování lidských práv [online]. [cit. 1.5.2015]. Dostupné z: <http://www.economistinsights.com/business-strategy/analysis/road-principles-practice>.
- UNITED NATIONS, 2012. Global Compact, After the Signature: A Guide to Engagement in the United Nations Global Compact [online]. [cit. 1.5.2015]. Dostupné z: https://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/after_the_signature.pdf.
- UNITED NATIONS, 2014. Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights: UN Working Group on Business and Human Rights [Version 1.0 I, online]. [cit. 2.5.2015]. Dostupné z: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf.
- UNITED NATIONS, 2015. Global Compact, Business Participation [online]. [cit. 1.5.2015]. Dostupné z: https://www.unglobalcompact.org/howtoparticipate/business_participation/index.html.
- WEF, 1999. World Economic Forum. Projev generálního tajemníka OSN Kofi Annana na Světovém ekonomickém fóru v Davosu 31.1.1999 [Press Release SG/SM/6881, online]. [cit. 1.5.2015]. Dostupné z: <http://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>.
- WEF, 2014. World Economic Forum. The Global Agenda Council on Human Rights [online]. [cit. 2.5.2015]. Dostupné z: <http://www.weforum.org/content/global-agenda-councilhuman-rights-2014-2016-0>.